

उत्प्रेरणा (Motivation)

"Maximizing the human potential at work"

- कुनै पनि सिकारु वा प्राणीलाई कुनै काम गर्न निम्ति अग्रसर गराउने प्रेरक तत्वलाई उत्प्रेरणा भनिन्छ ।
- यो एउटा मनोवैज्ञानिक प्रक्रिया हो र यसले व्यक्ति विशेषको कार्यलाई सुनिश्चित गर्दछ र यो सिकाइलाई अघि बढाउने शक्ति (driving force to learn) हो,
- कर्मचारीलाई कार्य प्रति उन्मुख र उत्सुकता गराउने तरिका,
- व्यक्तिलाई गति प्रदान गर्ने शक्ति वा कार्य,

- अंग्रेजी शब्द Motivation ल्याटिन भाषाको movere बाट विकसित भएको हो । जसको अर्थ to move वा to active हुन्छ,
- उत्प्रेरणाले व्यक्ति वा प्राणीलाई सिकाइ तर्फ अग्रसर गराउँछ । यसलाई सिकाइ प्रयासको थालनी गर्ने शक्तिको रूपमा हेर्न सकिन्छ,
- भएको ज्ञानलाई काम प्रति उत्प्रेरित गर्ने शक्तिलाई (motive power) भनिन्छ, सिकारु वा व्यक्तिलाई सिकाइ प्रति प्रेरित गर्ने प्रेरक तत्वहरू आवश्यकता (need) अन्तरइच्छा (drive) र प्रोत्सहान (incentive) हुन्,
- $Motivation = Desire * Commitment * Ability * Willingness$

- The English word motivation is derived from the Latin word "movere" which means to move or to be active.
- Motivation drives a person or organization towards learning. It can be seen as the force that initiates the learning effort.
- The knowledge that motivates the work is called (motive power), the motivational elements that motivate the learner or person to learn are need, drive and incentive.

उत्प्रेरणाको महत्व (Importance of Motivation)

- ❖ काम प्रति इच्छाशक्ति जगाउन,
- ❖ सिकारुलाई सिकाइप्रति झुकाव उत्पन्न गर्न,
- ❖ लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्तिसमा सहयोगी हुन्छ,
- ❖ कर्मचारीहरूको उपस्थिति दरमा वृद्धि गर्न,
- ❖ संगठनमा भएको स्रोत र साधनको वृहत रूपमा उपयोग गर्न,

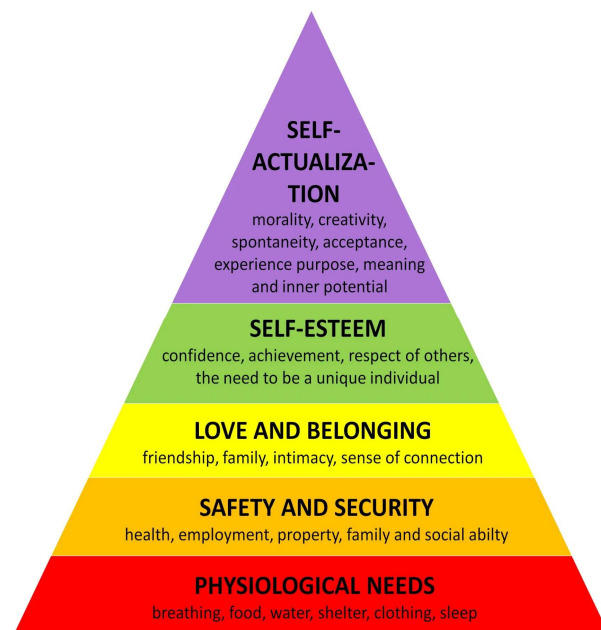
- ❖संगठनात्मक ढ्ढ्ढहरूको न्यूनीकरण गर्न,
- ❖संगठनमा उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउन,
- ❖कर्मचारीहरूलाई आफ्नो संगठनमा Retention गर्न,
- ❖संगठनका असल कार्य संस्कृतिको विकास गर्न,
- ❖संगठनमा हुन सक्ने तनावहरूको कुशल रूपमा व्यवस्थापन गर्न,
- ❖सहभागितामूलक निर्णय प्रकृत्यामा जोड दिन,
- ❖सेवा प्रवाह छिटो, छरितो र गुणस्तरीय रूपमा प्रवाह गर्न।

- To instill the will to work,
- To inculcate in the learner an inclination towards learning,
- Helps in achieving goals and objectives,
- To increase the attendance rate of employees,
- To make the most of the resources and means in the organization,
- To minimize organizational conflicts,

- To increase production and productivity in the organization,
- To retain employees in an organization,
- To develop good work culture of the organization,
- To efficiently manage the stress that may occur in the organization,
- Emphasis on participatory decision-making processes,
- To provide fast, efficient and quality service delivery.

उत्प्रेरणाको सिद्धान्त

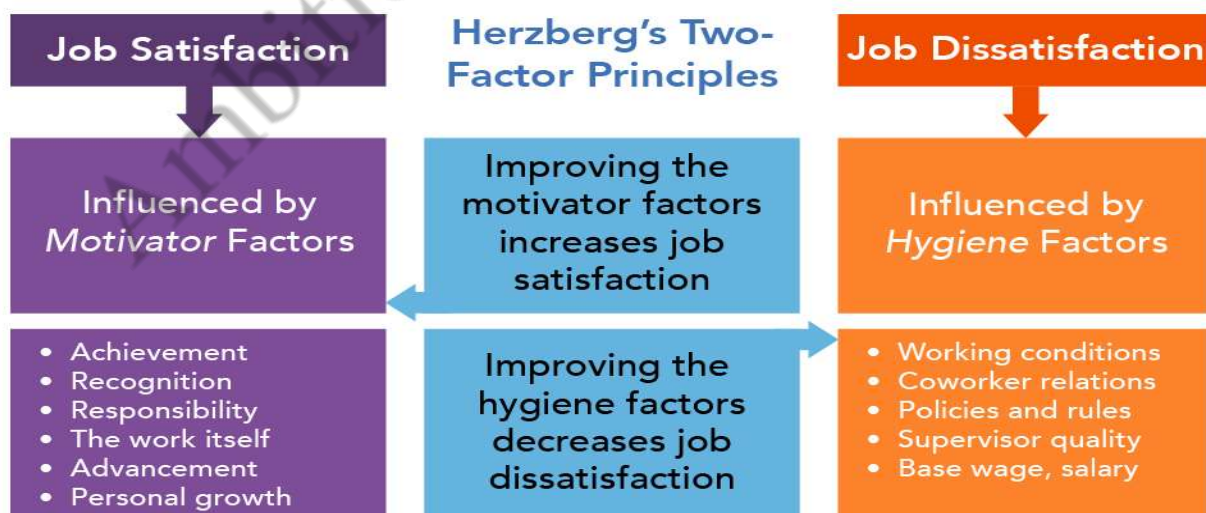
1. Maslow's hierarchy of needs



मास्लोको सिद्धान्त (Theory of Maslow)

- 1) शारीरिक आवश्यकता (Physiological Needs)
 - 2) सुरक्षा सम्बन्धि आवश्यकता (Safety Needs)
 - 3) सामाजिक आवश्यकता (Social Needs)
 - 4) आत्मसन्तुष्टिको आवश्यकता (Self-actualization Needs) र
 - 5) आत्मसम्मान आवश्यकता (Theory of Self-esteem)
- ❖ विभिन्न पाँच तहमा विभाजित गरि एक तहको आवश्यकता पूर्ति भएपछि अर्को तहको आवश्यकता देखापर्ने कुरा बताएका छन्।

Herzberg's motivation-hygiene theory



हजवर्ग (Herzberg) को सिद्धान्त (Theory of Herzberg) :

हजवर्ग (Frederick Herzberg) ले सन् १९५९ मा आफ्नो द्वि-कारक सिद्धान्त (Two-Factor Theory) प्रस्तुत गरे, जसले कामदारहरूको उत्प्रेरणा (motivation) र सन्तुष्टिको (satisfaction) कारणहरूलाई दुई प्रमुख समूहमा वर्गीकरण गरेका छन्:

१. प्रेरक कारक (Motivators) यी कारकहरूले कर्मचारीलाई काममा प्रेरित गर्छन् र उनीहरूको दीर्घकालीन सन्तुष्टिमा योगदान गर्छन्।

- ✓ उपलब्धि (Achievement)
- ✓ पहिचान (Recognition)
- ✓ कामको स्वभाव (Work Itself)
- ✓ जिम्मेवारी (Responsibility)
- ✓ प्रवर्धन र विकासको अवसर (Advancement & Growth)

२.स्वच्छता कारक (Hygiene Factors) यी कारकहरूको अभावले असन्तुष्टि उत्पन्न गर्छ, तर तिनीहरूको उपस्थितिले मात्र सन्तुष्टि सुनिश्चित गर्दैन ।

- ✓तलब र लाभ (Salary & Benefits)
- ✓कम्पनी नीति र प्रशासन (Company Policies)
- ✓कार्य वातावरण (Work Conditions)
- ✓सहकर्मी र नेतृत्व शैली (Relationships & Supervision)
- ✓कामको सुरक्ष्यता (Job Security)

❖पहिलो तहका चाहनाहरू पुरा भए पछि मात्र दोस्रो तहमा पर्ने शक्ति, प्रतिष्ठा र सम्मान सम्बन्धि चाहना एवम् आत्म गौरव र आत्म सन्तुष्टिको चाहनाहरूको परिपुर्तिबाट भने मानिसलाई कार्यसम्पादनमा उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ ।

Theory X and Theory Y (Douglas MC Gregor)

Theory X	Theory Y
<ol style="list-style-type: none"> 1 Human behaviour must be externally controlled. 2 Management must direct, motivate and control people and their behaviour. 3 Most people are not very clever, lack ambition, dislike responsibility and prefer to be led. 4 People are lazy, work as little as possible and are passive or resistant to the organization's needs. 5 Most people are self-centred, resistant to change and indifferent to organizational needs. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 People can be self-controlled and self-directed. 2 Motivation is a built-in human characteristic that managers can recognize and develop. 3 People have great potential for development and are capable of assuming responsibility. 4 People are not passive or resistant to organizational needs; experience of organizations may make them so. 5 People willingly support organizational goals, especially if these are aligned with their own.

सिद्धान्त X

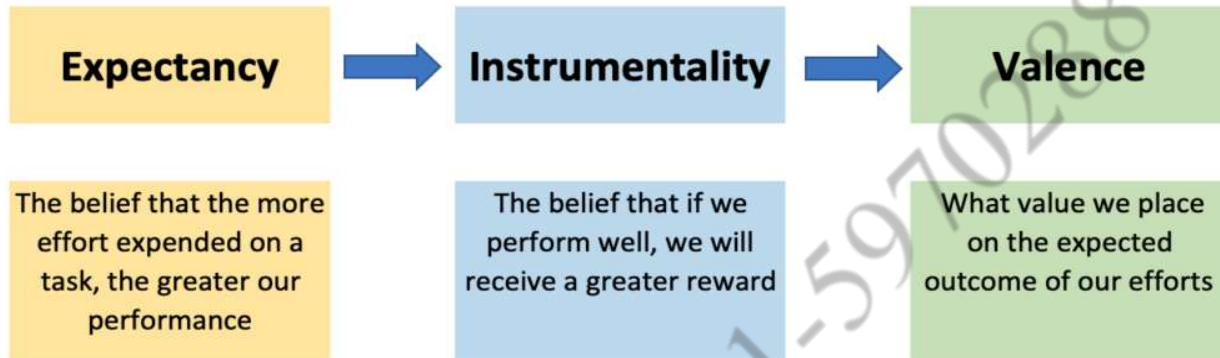
- ✓ कामदारहरू स्वभावैले अलिख काम ठग्न खोज्ने,
- ✓ काम वाट पन्छिने,
- ✓ काममा ढिलो आउने छिटो जाने,
- ✓ अपनत्व नलिने र उत्तरदायित्व लिन नरुचाउने खालका हुने हुँदा उनिहरूबाट उच्च नियन्त्रण एवम् डरत्रासको माध्यमबाट अधिक काम लिन सकिन्छ भन्ने सोचाइ राख्दछ ।

सिद्धान्त Y

- ✓ काम गर्ने वातावरण उपयुक्त भएको अवस्थामा मानिसहरूले कामलाई सहज ढंगले लिन्छन् र उत्तरदायित्व लिन रुचाउँछन्, कामप्रति समर्पण, अपनत्व, जिम्मेवारी एवम् उत्तरदायित्व बोध राख्ने भन्ने विश्वास राख्दछ ।

Vroom's expectancy theory

Vrooms Expectancy Theory



❖ भ्रम (Victor Vroom) ले सन् १९६४ मा अपेक्षा सिद्धान्त (Expectancy Theory of Motivation) प्रस्ताव गरेका थिए। यो सिद्धान्तले व्यक्तिको उत्प्रेरणा उनीहरूको अपेक्षा, मेहनत, प्रदर्शन, र परिणामबीचको सम्बन्धमा निर्भर हुने बताउँछ।

मुख्य तत्वहरू:

१. अपेक्षा (Expectancy)

- ✓ कुनै व्यक्तिले आफ्नो मेहनतले राम्रो नतिजा ल्याउनेछ भन्ने विश्वास।
- ✓ उच्च अपेक्षा => उच्च मेहनत

प्रभाव पार्ने तत्वहरू:

- ✓सीप (Skills)
- ✓स्रोत (Resources)
- ✓समर्थन (Support)

२. साधनता (Instrumentality)

- ✓राम्रो प्रदर्शनले इच्छित परिणाम प्राप्त गराउनेछ भन्ने विश्वास। कर्मचारीलाई लाग्नुपर्छ कि राम्रो काम गरेमा पुरस्कृत गरिन्छ।

३. मूल्य (Valence)

- ✓व्यक्तिले परिणामलाई कत्तिको महत्त्व दिन्छन्। यदि पुरस्कार व्यक्तिको चाहना अनुसार छैन भने, उत्प्रेरणा कम हुन्छ।

सारमा:

भ्रमको अपेक्षा सिद्धान्त अनुसार कर्मचारी तब मात्र प्रेरित हुन्छन् जब तिनीहरूलाई विश्वास हुन्छ कि तिनीहरूको मेहनतले राम्रो नतिजा दिन्छ, त्यो नतिजाले उचित पुरस्कार दिन्छ, र त्यो पुरस्कार तिनीहरूको लागि मूल्यवान् छ।

उत्प्रेरणाका प्रकृति तथा विशेषताहरू (Nature and characteristics)

- ❖ Psychological Process (मनोवैज्ञानिक प्रकृया)
- ❖ Influencing Behavior (प्रभावित व्यवहार)
- ❖ Unending Process (निरन्तर प्रकृया)
- ❖ Positive or Negative (सकारात्मक र नकारात्मक)

- ❖ Whole /Individual (पुरै/व्यक्ति)
- ❖ Inspire and Encourage (पेरणा र प्रोत्साहन)
- ❖ Complex and Unpredictable (जटिल र अनुमान गर्न नसकिने)
- ❖ Hierarchy of Need (आवश्यकताको श्रृंखला)
- ❖ Unsatisfied Need is a Motivator (असन्तुष्टिबाट नै उत्प्रेरणाको शुरुवात)
- ❖ Monetary and Non-Monetary Influence (मौद्रिक र गैरमौद्रिक प्रभाव)

उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने उत्प्रेरक तत्वहरू

मौद्रिक उत्प्रेरक तत्व

- ❑ तलब, भत्ता, स्थानीय भत्ता,
- ❑ कर्मचारी संचय कोष सुविधा,
- ❑ दर्शै खर्च, उपचार खर्च,
- ❑ बीमा, बिदाको तलब,
- ❑ ग्रेड वृद्धि, ऋण सुविधा
- ❑ उपचार खर्च,
- ❑ शैक्षिक वा सन्तती वृद्धि।

गैर मौद्रिक उत्प्रेरक तत्व

- ❑ सरुवा बढुवा,
- ❑ तालिम,
- ❑ भ्रमण,
- ❑ पुरस्कार,
- ❑ नेतृत्वको अवसर,
- ❑ सेवाको सुरक्षा र स्थायित्व,
- ❑ निर्णयाधिकार।

नेपालको बैकिङ्ग क्षेत्रमा उत्प्रेरणामा रहेका समस्याहरू

- कार्य संपादन व्यवस्थापन प्रणाली लागू गर्न नसक्नु,
- वृत्ति विकास स्पष्ट र अनुमान योग्य बनाउन नसक्नु,
- कार्य संपादनका लागि स्पष्ट मानक, मापदण्ड र सूचकको अभाव हुनु,
- आस, त्रास र प्रभावका आधारमा कार्य संपादन मूल्यांकन हुनु,

- सरुवा बढुवा तालिम र बैदेशिक भ्रमण जस्ता पक्ष समतामूलक ढङ्गले वितरण हुन नसक्नु,
- कार्य संपादनलाई समग्र वृत्ति विकाससँग आवद्ध गर्न नसक्नु,
- कार्य संपादन मूल्यांकनमा सेवाग्राही, सहकर्मी र सहयोगी कर्मचारीहरूको सहभागिता नहुनु,
- जीवन जीउन कठिन हुने किसिमको तलब तथा सुविधाहरू,
- सबै सेवा तथा समूहहरूमा वृत्ति विकासको सम्मान अवसर नहुनु,

- सार्वजनिक प्रशासनमा असल कार्य संस्कृतिको अभाव कायम हुनु,
- दण्ड र पुरस्कारलाई व्यवस्थित बनाउन नसक्नु,
- Right man in Right Place in Right time को व्यवस्था प्रभावकारी छैन,
- कामको वितरण बैज्ञानिक ढङ्गले हुने गरेको पाइदैन,
- प्रभावकारी गुनासो व्यवस्थापन भएको छैन,
- हाकिम र अन्य कर्मचारीहरू बीचमा मनोवैज्ञानिक दुरि कायम रहनु।

- Unable to implement a work Performance management system,
- Career development is not clear and predictable,
- Absence of clear standards, criteria and indicators for performance;
- Performance evaluation is based on hope, fear and impact,

- Aspects such as transfer, promotion, training and foreign visits cannot be distributed in an equitable manner.
- Failure to link work performance with overall career development,
- Non-participation of service users, colleagues and support staff in performance evaluation,
- Salaries and other benefit not sufficient for normal life,
- Lack of opportunities for career development in all services and groups.

- Lack of good work culture in public management.
- Failure to organize punishments and rewards,
- Right man in right place in right time system is not effective,
- Distribution of work is not done in a scientific manner,
- There is no effective grievance handling management,
- Psychological distance between the boss and other employees.

Ambition Guru 01-5970288